

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Agroamerica Tropical Oil Corp

2023

I. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Agroamerica Tropical Oil Corp, declara en su **Política sobre Derechos Humanos**, el compromiso de proteger y respetar los Derechos Humanos inherentes a toda persona, en especial los contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las leyes aplicables de la materia.

Esta política es de alcance para todos los colaboradores, clientes, **proveedores** y todas las personas relacionadas directa o indirectamente con la corporación.

Dicha política se encuentra apegada al marco legal de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con base en los Principios Rectores sobre Las Empresas y los Derechos Humanos.

Ver política en:

<https://agroamerica.com/wp-content/uploads/2021/10/1-POLI%CC%81TICA-SOBRE-DERECHOS-HUMANOS-EDICION%CC%81N-FINAL.pdf>

II. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Como empresa, cumplimos los más altos estándares internacionales en materia de sostenibilidad. Es por ello que desde hace varios años, hemos adoptado el enfoque basado en los derechos humanos como marco conceptual para el proceso de desarrollo humano en nuestras subsidiarias y en sus zonas de influencia directa. Este enfoque se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos, certificaciones, legislación vigente, políticas corporativas, requerimientos de otras instituciones y está dirigido a promover y proteger los derechos humanos en toda la cadena de suministro de nuestra corporación. Dicho

lo anterior, tenemos una matriz de identificación de derechos humanos para nuestras operaciones así como una metodología de evaluación de riesgos para la misma. Se visualiza a continuación:

MATRIZ DE DERECHOS HUMANOS - Fecha de actualización 2023				
DDHH Relacionado - Naciones Unidas	Álcance:	Acciones AgroAmérica	Departamento responsable	Riesgos identificados
1. DERECHO A UN ADECUADO NIVEL DEVIDA	Trabajador, comunidad	Salario justo, Política laboral, prestaciones de ley, proyectos de gestión comunitaria en salud, educación e infraestructura en las comunidades en donde residen nuestros trabajadores, comedores con todas las medidas sanitarias, participación en mesas técnicas de agua para el uso racional	RRHH y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Vulnerar el derecho al agua potable en el ámbito operacional y laboral *Afectar el nivel de vida del colaborador al no pagar salario decente y digno *Afectar el nivel de vida de las comunidades por uso irracional de agua de ríos *Ausencia de lugares adecuados para alimentación del colaborador *Falta de un plan comunitario de desarrollo
2. DERECHO A UN AMBIENTE SANO	Comunidad, Ambiente	Reforestaciones, Comités de cuencas, Diplomado de cambio climático, COLRED, Tecnologías de riego, reservorios, reutilización e bolsas para protección de fruta (2.5 veces), reutilización del 80% de la planta de banano como aporte de materia orgánica, planta procesadora de puré, producción de banano orgánico, certificaciones internacionales, diversidad de flora y fauna, compromiso de no deforestación, programa de sigatoka con la más alta tecnología, Estudios de impacto ambiental, Plan de salud y seguridad ocupacional en la empresa y capacitaciones sobre uso responsable de agroquímicos	Producción, Certificaciones, Recursos Humanos y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Fumigaciones aéreas no controladas *No capacitar a colaboradores en el uso de agroquímicos *No socializar las buenas prácticas *Contaminación de recursos hídricos *Deforestación ocasionada en el área de influencia por la empresa *Uso de agua sin permiso y concesión *No evaluar impactos ambientales *No contar con política ambiental
3. DERECHO A UN TRABAJO DECENTE	Trabajador, comunidad	Medición de Living Wage, Política laboral, prestaciones de ley, transporte, capacitaciones, cooperativa de ahorro y crédito, no trabajo infantil, no discriminación, guía disciplinaria	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Incumplimiento en el pago de salarios *Incumplimiento de pago IGSS *Condiciones no decentes para el colaborador *Trabajo forzoso *Ausencia de políticas laborales *Ausencia de mecanismo de quejas *Despidos injustificados
4. DERECHO A LA TRANSPARENCIA - CORR	Trabajador, proveedores	*Política anticorrupción	Oficial de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> *Corrupción en gestión comunitaria *Conflicto de intereses *Sobornos *Robos *Incumplimiento con leyes
5. DERECHO A LA IGUALDAD - NO DISCRIMINACIÓN	Trabajador, comunidad	<ul style="list-style-type: none"> *Política de no discriminación, promoción interna, de contratación, conflicto de interés, derechos de la mujer *50% de personal en plantas empacadoras son mujeres *Contratación de comunidades cercanas 	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Discriminación por no contratar por género *Discriminación por enfermedad *Discriminación por embarazo *Política de contratación *Conflicto de intereses en contratación *Discriminación en promoción interna *Discriminación por edad *No equidad en salario por género *No contratación de personas locales
6. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Trabajador	Política laboral, prestaciones de ley, IGSS, Salud y seguridad Ocupacional, contratos y tarjetas laborales, comités de mejora continua y de salud y seguridad ocupacional	Recursos Humanos, Producción, Certificaciones	<ul style="list-style-type: none"> *No pago del seguro social *No rendir cuentas al colaborador sobre su salario *No establecer un contrato con condiciones laborales *Falta de comunicación entre trabajadores y empresa
7. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	Trabajador	Cooperativa de ahorro y crédito. Comités de mejora continua y de salud y seguridad ocupacional	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *No permitir la libre asociación *Despido a colaboradores por ejercer su derecho de libre asociación
8. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN	Trabajador, Comunidad, Proveedores, Clientes	Línea ética, redes sociales, página web, relaciones comunitarias, política de no discriminación y derecho consuetudinario	Recursos Humanos, Medios Digitales	<ul style="list-style-type: none"> *Violar derecho de expresión *Ausencia de diálogo con comunidades *Violar derecho a libertad religiosa *Represalias por ejercer su derecho de libertad de expresión
9. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON VIH Y OTRAS ENFERMEDADES	Trabajador, comunidad	Implementación de política de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, Jornadas de pruebas de VIH/SIDA	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Violar la privacidad de los trabajadores
10. DERECHO A LA EDUCACIÓN	Trabajador, comunidad	Capacitaciones internas, escuela para hijos de trabajadores y apoyo a escuelas de las comunidades (infraestructura, jornadas médicas, un banano al día cambia tu vida), alfabetización de trabajadores	Recursos Humanos y RSE	<ul style="list-style-type: none"> *Condiciones desfavorables de infraestructura en comunidades *Colaboradores con un bajo nivel educativo *Falta de inversión social en educación
11. DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA	Trabajador	Clinica Médica en alianza con Universidad de Colorado, Jornadas médicas, atención de enfermería en el lugar de trabajo, Salud y seguridad ocupacional, capacitaciones en temas de salud preventiva	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Salario no justo que afecte acceso a salud

MATRIZ DE DERECHOS HUMANOS												
Riesgo Inicial: Alto: 9; Medio: 6-8; Bajo: 3 Menos de 3		<div><div></div><div></div><div></div></div> <div><div>Riesgo Inicial</div><div>Riesgo Residual</div><div>Riesgo Final</div></div> <div><div>9</div><div>6-8</div><div>3</div></div> <div><div>Alto</div><div>Medio</div><div>Bajo</div></div>										
Riesgo Residual: Alto: 9; Medio: 6; Bajo: 3											Efectividad del control	
Código del riesgo	Beneficio afectado (derecho)	Nombre del riesgo	Amenaza / Causa que origina el riesgo	Efecto / Daño potencial en caso de materializarse el riesgo	Probabilidad (1-9) 1: Bajo; 2: Medio; 3: Alto	Impacto (1-9) 1: Bajo; 2: Medio; 3: Alto	Nivel de riesgo residual	Análisis de impacto	Medidas de Remediación	Nivel de riesgo residual (1-9) 1: Bajo; 2: Medio; 3: Alto	Seguimiento de los ODS impactados	
1	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	No contratación por cuestiones de género	Violación aplicada en entornos laborales (preguntas acerca de inclinación política o preferencias sexuales). Discriminación por razones de raza, género, entre otros. No contratar a personas que no concuerdan con los pensamientos, religión, preferencias, entre otros, del contratante. Sanciones por parte de la autoridad. Se contrata para puestos claves sólo a hombres. En la publicidad se especifica el género a requerir.	Discriminación en procesos de selección. Falta de protección a las personas, en sus diferentes aspectos e intereses. No se contrata a persona por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, pertenencia de género, capacidades diferentes, de disputa a un trabajador por su preferencia de género. Quejas de partes interesadas. No contar con el personal idoneo en la Empresa.	2	3	0	Discriminación e inequidad por parte de los colaboradores.	Reformular las preguntas al momento de cualquier entrevista de trabajo. Toda junta, deberá especificarse las actividades a realizar.	2	Realizar preguntas al momento de los 3 niveles laborales, evaluar la forma en como ellos realizan actividades.	
2	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Termino de relación laboral por enfermedad	Rescisión de contrato laboral por contar una enfermedad.	Demanda laboral por discriminación.	2	2	0	Discriminación e inequidad por parte de los colaboradores.	Dar la opción a los trabajadores, de acudir a la línea de ética, para mediar cualquier conflicto.	2	Realizar preguntas al momento de los 3 niveles laborales, evaluar la forma en como ellos realizan actividades.	
3	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Discriminación por razones de embarazo	Incumplimiento laboral en caso de embarazo.	Demanda laboral por malas prácticas laborales.	3	3	3	Discriminación e inequidad por parte de los colaboradores.	Dar la opción a los trabajadores, de acudir a la línea de ética, para mediar cualquier conflicto.	2	Evaluar el trato de RRHH hacia mujeres embarazadas y sus derechos.	
4	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Incumplimiento en la política de contratación	No cumplir con la política de contratación. Contratar personal por tomar en cuenta las políticas vigentes.	Indagaciones desmotivadas.	2	3	0	Discriminación e inequidad por parte de los colaboradores.	Realizar capacitaciones a RRHH.	2	Evaluar el trato de RRHH y acciones brindadas a los colaboradores.	
5	DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Conflicto de interés en la contratación	Se contrata familiar dentro de un mismo departamento dentro de la Empresa y se contrata solamente en las comunidades. Contratar a un familiar. Se contrata personal por amistad o familiar. Contratar personal únicamente por preferencias, afinidad o medio familiar. Contratar personal sin el CV adecuado al Puesto, sino que se basan en relaciones personales. Mal empleo de la política de RRHH.	Darle conflicto de interés, los colaboradores están conformes, se muestran desmotivados, hay preferencias, pago igual a labores menos, días con gemas y se les paga. Esto produce un efecto negativo en las comunidades. Otros colaboradores se han paralizado por falta de apoyo. Conflicto de intereses. Pago de personal. Cientos años al no contratar gente local. No realizar procesos de selección a comunidades. Dejar parados en y la política de RRHH.	3	1	0	Discriminación e inequidad por parte de los colaboradores.		2		

III. CUMPLIMIENTO

a. Respeto a los derechos de nuestros trabajadores

Como parte de las acciones que realizamos los Departamentos de Recursos Humanos, de Responsabilidad Social y de Salud y Seguridad Ocupacional, en la corporación para promover el respeto a los Derechos Humanos de nuestros colaboradores, se enlistan las siguientes actividades:

- Pago de salarios justos
- Prestaciones de ley
- Clínica médica con farmacia con medicamentos a precio 50% más bajo que en farmacias tradicionales
- Jornadas médicas preventivas
- Jornadas de vacunación
- Programa de alfabetización
- Escuela de Mojarras para hijos de colaboradores
- Apoyo en infraestructura donde residen nuestros colaboradores
- Contratación de colaboradores de nuestras comunidades de influencia
- Comedores con todas las medidas sanitarias
- Salud y seguridad ocupacional
- Capacitaciones sobre el respeto a derechos humanos
- Capacitaciones sobre mejores prácticas agrícolas y uso adecuado de agroquímicos
- Capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional
- Transporte para el personal

- Se tiene a disposición de los colaboradores una cooperativa de ahorro y crédito: Mi gente
- No trabajo infantil
- Guía disciplinaria para resolver faltas a los derechos humanos
- Comités de Mejora Continua
- Comités de género
- Línea ética para recibir y dar seguimiento a cualquier reporte, queja o reclamo

b. No discriminación

Contamos con una política de Igualdad y No discriminación la cual busca promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la corporación. Asimismo, busca ofrecer a todos los colaboradores las mismas oportunidades de trabajo y superación, respetando género, raza, creencias religiosas, ideología, orientaciones sexuales, capacidades físicas especiales, estados de salud ligados con enfermedades crónicas no transmisibles por contacto laboral y profesional, reconociendo los mismos derechos para cada uno

Esta política aplica para todos los colaboradores de la corporación y aplica a **todos los proveedores**, incluyendo su personal, quienes deberán desempeñar sus labores de manera ética, sin discriminar a ningún colaborador de la corporación por su apariencia física, status social, entre otras.

Ver política en:

<https://agroamerica.com/wp-content/uploads/2021/08/7.-Poli%CC%81tica-de-igualdad-y-no-discriminacio%CC%81n.pdf>

c. Capacitaciones en derechos humanos

El Departamento Legal y de Compliance realiza capacitaciones en materia de Derechos Humanos a toda la corporación. Asimismo, capacita al departamento de RRHH de cada subsidiaria para replicar la información.

En 2023 se capacitó al total de colaboradores de las subsidiarias, siendo **4,757 colaboradores**.

Se muestran algunas fotografías:



d. Equidad de género (inclusión de mujeres en nuestras operaciones)

En nuestra **Política de Igualdad y No Discriminación** también se promueve una cultura de igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral. Toda persona debe ser tratada con respeto, no importando su género. Adicionalmente, todos los procesos de promoción profesional garantizarán la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Con el objeto de promover la igualdad, se fomentará una cultura inclusiva, se impulsarán equipos de trabajo igualitarios, se difundirán públicamente los logros alcanzados por mujeres con puestos de trabajo relevantes y/o quienes han estado más de 10 años en la corporación.

Contamos con **Comités de Género** en todas las subsidiarias, actualmente forman parte de los mismos un aproximado de 30 personas.

Estos Comités de Género fueron formados en cumplimiento con los PyC de RSPO, los cuales proporcionaron la guía para desarrollar el comité. Es por ello que nuestros Comités se basan en los siguientes ejes:

- Parte I ¿Qué es el Empoderamiento Económico de la Mujer y por qué es importante para la RSPO?
- Parte II La empresa como empleadora: estrategias para abordar las restricciones de género de las empleadas
- Parte III Colaboración con los pequeños productores independientes: estrategias para abordar las restricciones basadas en el género de las pequeñas productoras
- Parte IV La empresa y la comunidad circundante
- Parte V Procesos y capacidades internas

e. Pago de salarios dignos

Nuestra experiencia en producción agroindustrial de calidad desde 1958, así como la expansión que hemos tenido en varios países durante más de una década, nos han permitido experimentar y mejorar diferentes mecanismos para gestionar nuestros recursos humanos, reconociendo que nuestros empleados son el elemento clave en la producción y exportación de banano de alta calidad.

Muestra de ello, es el esfuerzo que hemos realizado desde 2011 con el primer estudio sobre **Salario Digno** para determinar las condiciones de vida de las familias asociadas al gasto real para satisfacer necesidades básicas de alimentación y confort.

A continuación se observan dos cuadros comparativo de salarios pagados a nuestros colaboradores a nivel de: campo, operación, gerencias, jefaturas, coordinaciones y asistentes durante 2023. A nivel de campo y operativo se demuestra el cumplimiento al pago del salario mínimo e incluso salarios más altos, debido a que normalmente las labores de campo se remuneran por rendimiento. En los cuadros no se incluyeron las bonificaciones e incentivos, los cuales también son pagados mensualmente a los colaboradores, por lo que reciben más de lo que se muestra en los cuadros.

Es importante mencionar que como corporación realizamos investigaciones anualmente para actualizar el cálculo de los salarios dignos de nuestros colaboradores/as, de manera que la compensación sea en función del costo de vida local, regulaciones legales, competitividad, balance de la carga de trabajo y nivel de responsabilidad, entre otros.

Se evidencia una diferencia de salarios entre hombres y mujeres pero esta diferencia no obedece al género del colaborador/a sino a otros factores como formación académica, habilidades, funciones dentro del puesto de trabajo, rendimiento en campo y la experiencia del colaborador/a.

Cuadro: Comparativa de salarios de trabajadores en puestos de campo y operativos.

Ubicación de la operación	Puesto Operativo/campo	Salario legalmente establecido como mínimo mensual agrícola (2023)	Salario promedio para mujeres	Salario promedio para hombres
Guatemala	Agroaceite			
	Operativo/campo	\$ 379.72	\$ 379.72	\$414.00
	Agrocaribe			
	Operativo/campo	\$ 379.72	\$ 379.72	\$ 379.72
Panamá	Agropalma de Inversiones			
	Operativo/campo	\$407.68	\$433.00	\$490.75
México	Agropalm Ingredients			

	Operativo/campo	\$ 336.05	\$ 484.32	\$ 641.28
--	-----------------	--------------	--------------	--------------

Ahora bien, en cuanto a la comparativa de salarios por género en puestos administrativos y directivos se presentan a continuación los ratios, de acuerdo con cada subsidiaria, Hombres vrs. Mujeres. Los datos se interpretan de la siguiente forma: Por ejemplo, en Agroaceite en Gerencias, las mujeres ganan 8% menos de los hombres; en Jefaturas, las mujeres ganan 2% más que los hombres; en Coordinaciones, las mujeres ganan 8% menos que los hombres; en Asistentes, las mujeres ganan 24% más que los hombres.

Metodología de Cálculo: El porcentaje de igualdad salarial entre hombres y mujeres se obtiene comparando el salario promedio de ambos géneros para trabajos similares o equivalentes. Para calcularlo, se divide el salario promedio de las mujeres entre el salario promedio de los hombres y luego se multiplica por 100.

Por ejemplo, si las mujeres en el área de gerencia ganan en promedio Q92 y los hombres Q100 por el mismo trabajo, el porcentaje de igualdad salarial sería del 92% del salario que ganan los hombres.

Por ejemplo, un porcentaje del 100% indicaría que no existe brecha salarial, es decir, que hombres y mujeres reciben el mismo salario por el mismo trabajo.

Por ejemplo, si las mujeres en el área de jefaturas ganan en promedio Q109 y los hombres Q100 por el mismo trabajo, el porcentaje de igualdad salarial sería del 9% más del salario promedio de los hombres.

Cuadro: Comparativa de salarios por género de trabajadores en puestos administrativos y directivos, promedio de todas las subsidiarias.

Lugar de la Operaciones	Tipo de puesto	Ratio de mujeres vrs. Hombres (%)	Comentarios
Agroaceite - Guatemala	GERENCIAS	92%	
	JEFATURAS	102%	
	COORDINACIONES	92%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	N/A	
	ASISTENTES	124%	
Agrocaribe - Guatemala	GERENCIAS	96%	
	JEFATURAS	109%	
	COORDINACIONES	100%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	99%	

	ASISTENTES	88%	
Agropalm Ingredients - México	GERENCIAS	64.49%	
	JEFATURAS	92.82%	
	COORDINACIONES	N/A	No hay mujeres en el puesto de coordinaciones
	SUPERVISIÓN	15.6%	Solo existe una mujer en esta posición
	ADMINISTRACIÓN GENERAL	198.3%	Mayor número de mujeres
	ASISTENTES	198.3%	Mayor número de mujeres
Agropalma de Inversiones - Panamá	GERENCIAS	N/A	No hay mujeres en el puesto de gerencia
	JEFATURAS	90%	
	COORDINACIONES	100%	
	ADMINISTRACIÓN DE FINCA	N/A	Solo hay mujeres en el puesto
	ASISTENTES	100%	

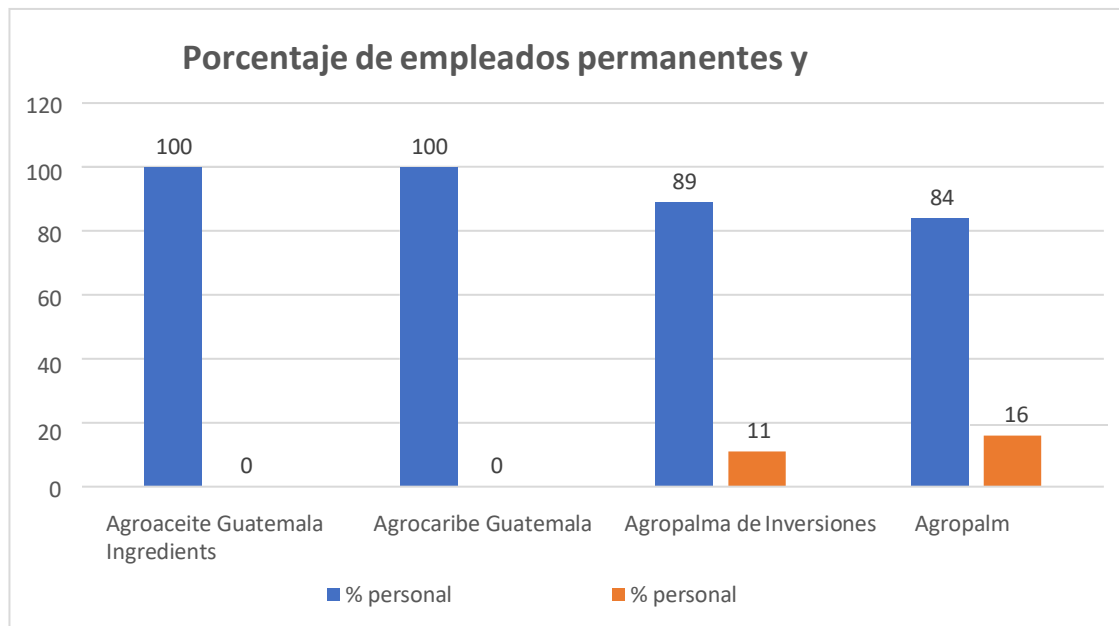
Adicionalmente al salario y todos los beneficios de ley, nuestros colaboradores cuentan con los siguientes beneficios:

- Cooperativa de ahorro y crédito en la que pueden acceder a préstamos y ahorros a tasas más favorables que el mercado y acceso a servicios funerarios.
- Transporte de sus hogares al área de trabajo
- Jornadas de salud preventiva en el lugar de trabajo en alianza con instituciones de salud pública
- Capacitaciones a los trabajadores
- Se cuenta con una clínica médica en alianza con la Universidad de Colorado de Estados Unidos, en la que se ofrecen servicios de consultas médicas, exámenes de laboratorio, farmacia y jornadas dentales.
- Se cuenta con un seguro médico contra accidentes
- En el mes de diciembre se les brinda a los trabajadores regalos para sus hijos

f. Personal temporal y permanente

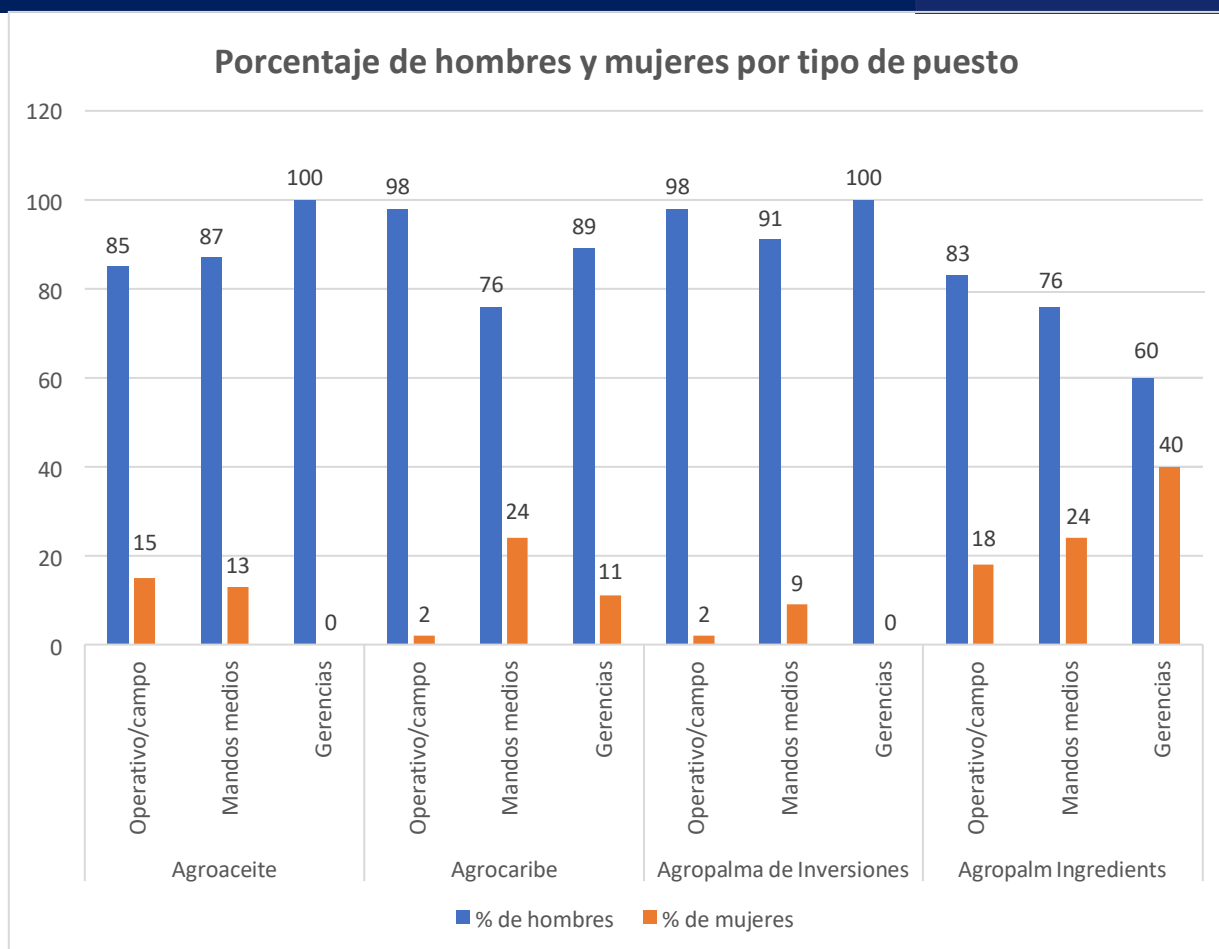
En las otras dos, se contrata adicionalmente personal temporal a causa del incremento en la producción, es decir, en temporadas de mayor cosecha y procesamiento de fruta y/o aceite.

En dos de las subsidiarias se contrata personal únicamente permanente.



g. Personal por género

A continuación, se presenta una gráfica que muestra el porcentaje de hombres y mujeres por tipo de puesto en cada una de las cuatro subsidiarias:



IV. RESPETO A COMUNIDADES INDÍGENAS Y A LA TENENCIA LEGAL DE LA TIERRA – DERECHO CONSUECUDINARIO – CONSENTIMIENTO LIBRE PREVIO E INFORMADO

Todas nuestras plantaciones tienen sus estudios previos realizados a satisfacción, los cuales son anualmente auditados por entes certificadores de RSPO.

La metodología utilizada para elaboración de CLPI en nuestras tres subsidiarias que tienen plantaciones, es:

Consentimiento Libre, Previo e Informado - CLPI.

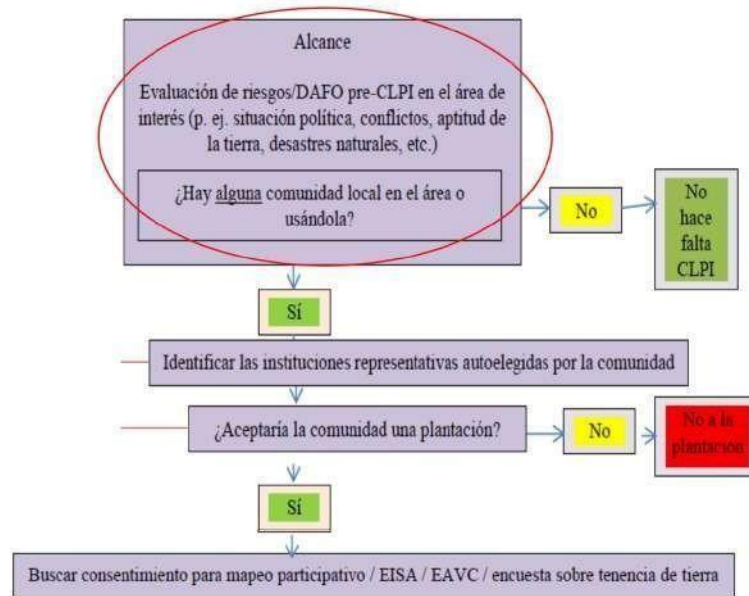
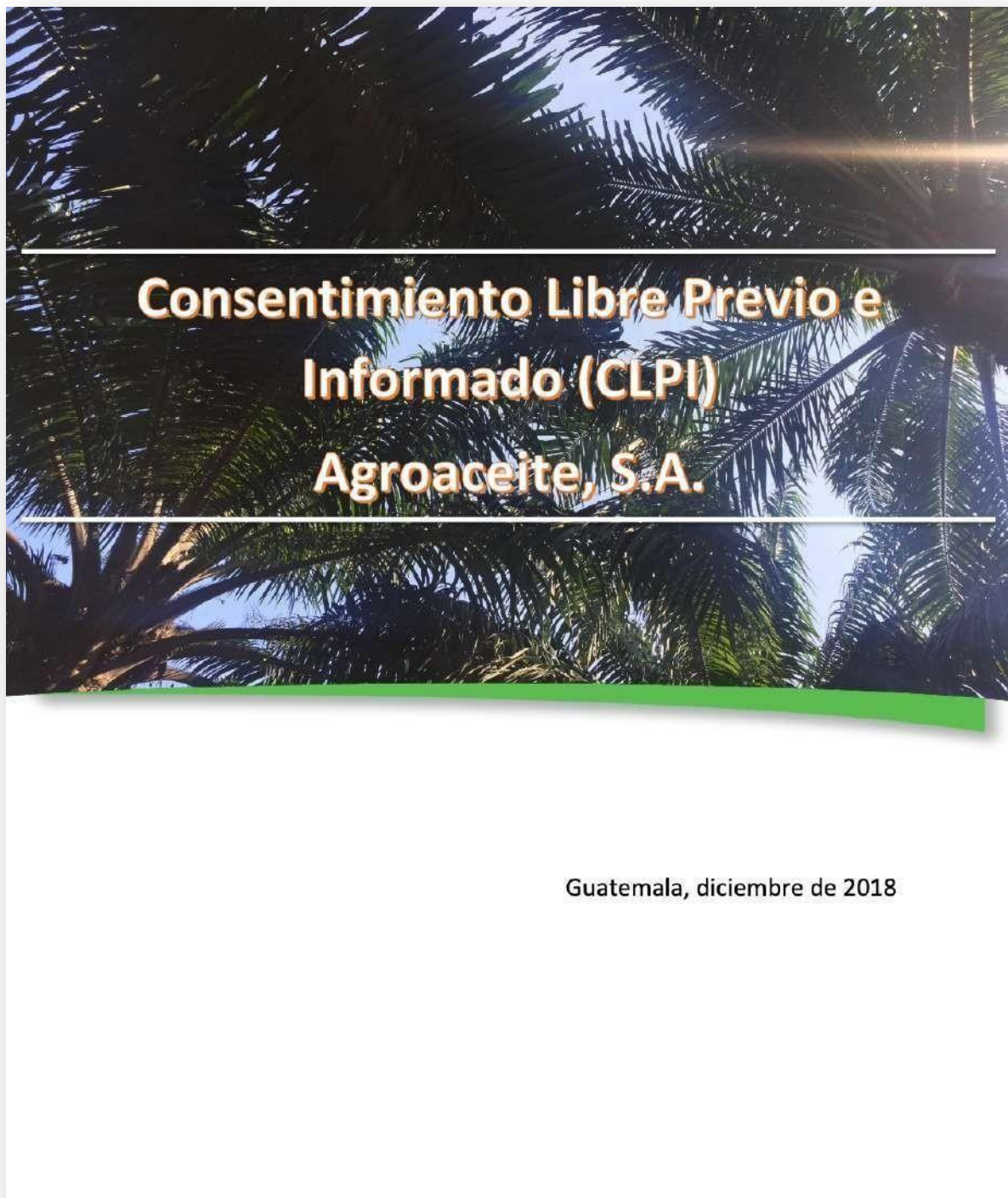


Figura 1- Diagrama de flujo guía para la elaboración del CPLI

Fotografías del CLPI de Agroaceite (demostrativas), se realizó en todas las subsidiarias:



Ejemplo de referencia: Portada CLPI:



Proceso:

4.2. Proceso Previo e Informado

Se desarrollaron actividades en la búsqueda de que las comunidades estuvieran informadas sobre el desarrollo del proyecto y sobre posibles impactos positivos y negativos, sociales y ambientales que el mismo puede conllevar.

Dentro de las actividades realizadas para la búsqueda de un proceso previo e informado, están:

- a) Se llevó a cabo la descripción de las actividades que desarrolla la empresa Agroaceite, S.A.
- b) Conceptualización del Consentimiento Libre, Previo e Informado, así como del Derecho Consuetudinario, mediante una capacitación.
- c) Se dio a conocer la ubicación de las fincas y la tenencia legal de la tierra en donde Agroaceite desarrollan sus actividades.
- d) Se realizaron encuestas individuales a los grupos de interés, con el fin de identificar el nivel de aceptación del desarrollo de las actividades del proyecto.
- e) Se otorgó una capacitación sobre derechos humanos.

El proceso previo e informado fue realizado directamente por el personal de Agroaceite:

Facilitadores del CLPI	Actividad Designada
Director Corporativo	Líder y coordinador del proceso
Encargada de Responsabilidad Social Empresarial y Coordinadora de Asuntos Corporativos	Presentación sobre Agroaceite, prácticas sociales y laborales. Explicaron distintas prácticas agrícolas y ambientales que implica el cultivo y la planta extractora.
Green Development	Equipo multidisciplinario de apoyo para el desarrollo del proceso

Análisis del estudio:

4.2. Análisis resultados encuesta CLPI

A continuación se presentan los resultados de las encuestas llevadas a cabo a la comunidad para identificar el nivel de aceptación del proyecto.

Como se puede observar, en la encuesta se amplía el tema de si la persona encuestada ocupa un cargo en su comunidad y la manera en que obtuvo dicho cargo; esto tiene la finalidad de aclarar que los puestos de la comunidad son exclusivamente voluntarios, se han obtenido bajo procesos de votación y no tienen ninguna intervención de la empresa Agroaceite.

A su vez mediante la encuesta se demuestra que se llevó a cabo la comunicación y explicación del concepto de Derecho Consuetudinario y el método de cómo se realizó la obtención de tierras para los proyectos de las nuevas plantaciones.

Cuadro 4.- Preguntas contenidas en encuesta

No	Preguntas
1	¿Conoce usted la ubicación del proyecto
2	¿Conoce usted las actividades que implica el desarrollo del proyecto
3	¿Están de acuerdo con el desarrollo de las actividades del proyecto? Porque
4	¿Se le ha comunicado el concepto de "derecho consuetudinario?
5	¿Se le ha explicado la manera en que fue obtenida la tierra donde se desarrolla el proyecto?
6	¿Para usted, este proyecto respeta los derechos consuetudinarios?

Cuadro 5.- Resultados de Encuestas

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
SI	45	35	48	45	41	46
NO	6	16	3	6	10	5
TOTAL ENCUESTADOS	51	51	51	51	51	51

Conclusiones del estudio:

Consentimiento Libre, Previo e Informado - CLPI.

5. Conclusión

- La empresa Agroaceite, S.A. ha realizado grandes esfuerzos para respetar el derecho de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI), de acuerdo con los requisitos aplicables de la RSPO y su guía para la realización del CLPI.
- Como resultado del proceso de diálogo e investigación, se comprobó satisfactoriamente la tenencia legal de las tierras y que las mismas no interfieren con áreas de uso o de importancia para las comunidades en el área de influencia.
- Se debe destacar que las comunidades manifestaron estar receptivas con el desarrollo del proyecto de palma de aceite en las fincas Palmira, Santa Fe, San Fernando, Santa Lucrecia, Venecia, Trapecio, Venus, Lazio, Minerva, Nativa, San José y Corinto. Por lo cual se puede concluir que el proceso Libre e Informado realizado obtuvo un resultado de carácter positivo respecto a los proyectos continúen llevándose a cabo de forma sostenible.

Se realiza un monitoreo del CLPI en todos los Estudios de Impacto Social y Ambiental – EISA. Y en los monitoreos.

Extractos del EISA y Monitoreo de CLPI de 2023:



9 SEGUIMIENTO AL CLPI

Durante los talleres participativos con los representantes de las comunidades y miembros de COCODE, se consultó sobre el respeto al Consentimiento Libre, Previo e Informado, y evaluar temas de Derechos Humanos, Derechos Consuetudinarios, permisos de paso en estas propiedades, recordándoles que dicho procedimiento se realizó algunos años atrás, además de la tenencia legal de tierra donde realiza sus operaciones Agroaceite, S. A.

Fotografía 4 Talleres con comunidades



Fuente: Green Development 2023

Para la revisión del procedimiento libre previo en informado se realizaron entrevistas en las que se abordaron las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce dónde están las fincas?
2. ¿Las fincas están en propiedad privada?
3. ¿Qué cultivan en las fincas?
4. ¿Desde hace cuánto operan las fincas?
5. ¿Ha habido algún conflicto por la propiedad o uso de las tierras de las fincas?
6. ¿Está de acuerdo con las actividades de las fincas?

Adicionalmente se abordaron los temas de permisos de paso dentro de las propiedades de las empresas de los que se benefician los vecinos de las comunidades y se dialogó respecto al relacionamiento de la empresa con las comunidades y si ha habido casos de afección o violación de los derechos humanos.

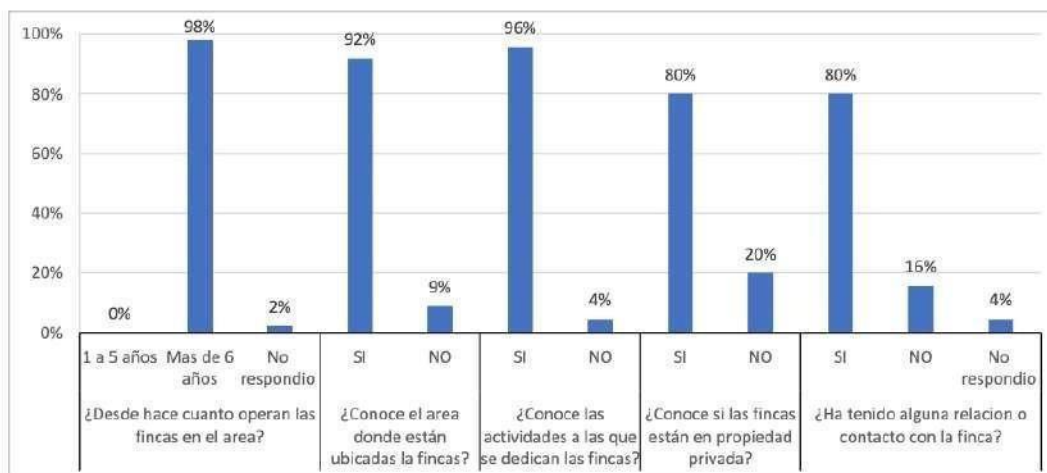
Fotografía 5 Talleres con comunidades



Fuente: Green Development 2023

Y se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 34 Resultados de CLPI en los talleres realizados

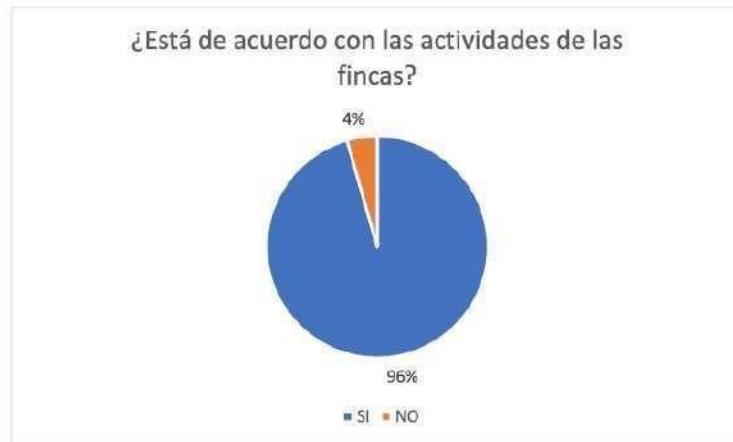


FUENTE: Entrevistas CLPI a comunitarios, 2023.

Las comunidades de influencia indicaron que conocen en donde están ubicadas las fincas evaluadas (92%). Asimismo, las comunidades de influencia reconocieron la propiedad privada de la empresa, de las cuales el 80% ya estaba al tanto.

También el 96% de los comunitario indicaron que la actividad que observan es el cultivo de palma de aceite y las mismas llevan más de 6 años según el 98% y el otro 2% desconoce la situación debido a que su estadía en la comunidad es reciente. El 80% de los representantes comunitarios indicaron haber tenido en más de una ocasión acercamiento con la empresa por medio de los gestores sociales encargados del área; el 16% indicó no haber tenido acercamiento.

Por último, el 96% de las comunidades indicó estar de acuerdo con las actividades de la empresa debido al desarrollo económico en sus comunidades, sin embargo, el 4% está en desacuerdo debido a que las rotaciones no son constantes por lo cual quisieran que se generara más empleo.



El 96% de las comunidades encuestadas indicaron estar de acuerdo con las actividades de la empresa ya que forman parte del desarrollo de la comunidad a través del empleo y las ayudas contantes que la misma les brinda. El 4% restante indicó no estar de acuerdo con las actividades, sin embargo, no emitieron ningún comentario acerca del consentimiento libre, previo e informado.

Extractos del EISA y Monitoreo de CLPI de Agropalma de Inversiones 2023:

9 SEGUIMIENTO AL CLPI

Durante los talleres participativos con los representantes de las comunidades, se consultó sobre el respecto al Consentimiento Libre, Previo e Informado, y la evaluación de temas de Derechos Humanos, Consuetudinarios, permisos de paso dentro de la propiedad, recordando que dicho procedimiento se realizó en el 2022, además de la tenencia legal de tierra donde Agropalma de Inversiones, S. A.

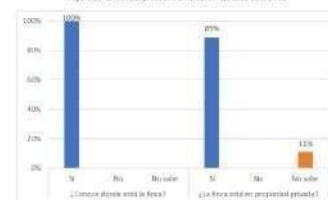
Fotografía 3. Talleres con comunidades



FUENTE: Green Development, 2023

Para la revisión del procedimiento libre, previo e informado se realizaron entrevistas en las que se confirmó este proceso y si surgió algún cambio respecto a esta evaluación, en las cuáles se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 3.8. Entrevistas procedimiento CLPI Propiedad de la finca



FUENTE: Green Development, 2023

Tras analizar dichas respuestas se llegó a la conclusión que el total de las comunidades de influencia conoce la ubicación donde se realizan las operaciones de la empresa. Asimismo, la mayoría de las comunidades, siendo el 89%, reconoce que la propiedad es privada.

Fotografía 4. Acercado en campo para procedimiento CLPI



FUENTE: Green Development, 2023

Es importante mencionar que contamos con nuestro procedimiento de **Procedimiento reconocimiento de Derechos Consuetudinarios y compensación justa**, el cual tiene por objetivo Respetar las distintas

costumbres, identidad, religión, uso del idioma y dialectos, tradiciones, formas de vida, organización social, uso del traje. Fomentar a todos los colaboradores el respeto entre ellos y no discriminar por motivos de raza, etnia, género, costumbres, entre otros. Por lo tanto, todos los trabajadores tienen la libertad para actuar y expresarse de acuerdo con su organización social, la empresa y colaboradores los tratará con respeto y dignidad y en ningún momento puede existir discriminación por poner en práctica lo que los identifica.

Ver el procedimiento a la vista pública en la página web.
<https://agroamerica.com/files/PROCEDIMIENTO-DERECHOS-CONSUETUDINARIOS-Anexos.pdf>

V. GESTIÓN SOCIAL PARA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS

a. Organigrama Responsabilidad Social Empresarial



b. Procedimiento de manejo de conflictos

La corporación reconoce la importancia de prevenir conflictos a través de prácticas de gestión y canales abiertos de comunicación con sus stakeholders de manera que se propicien espacios de diálogo y estructuras que gestionen intereses que en alguna circunstancia puedan resultar incompatibles. Por ello contamos con nuestro Procedimiento de manejo de conflictos, el cual busca preservar la continuidad del negocio y la reputación de la corporación, estableciendo una visión general de abordaje de situaciones críticas o conflictividad que puedan suscitarse. Para esto, se deberá priorizar ante todo el principio de la prevención del conflicto y, en caso de producirse éste, guiar el marco de ejecución de acciones para manejarlo y resolverlo de forma efectiva, logrando que se convierta en una oportunidad de mejora para las partes involucradas.

La corporación cuenta con un **Comité de Manejo de Crisis** encargado de orientar las acciones en caso de que se presente una crisis tal que requiera direccionar recursos para soportar la preparación, respuesta o recuperación ante un conflicto. Este comité está compuesto de forma permanente por: Director Ejecutivo, Director de Operaciones, Director de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad, Gerente Legal y Cumplimiento, Gerente de Comunicación y Relaciones Públicas. Sin embargo, todos los líderes titulares involucrados en la crisis deberán participar activamente en su resolución.

Es importante mencionar que la corporación invierte esfuerzos en la prevención de conflictos con todos actores sociales, atendiendo a que su operación debe estar en armonía con sus colaboradores, grupos y comunidades vecinas. Para ello realiza las siguientes prácticas:

- Procesos de Due Dilligence
- Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI)
- Estudio y gestión de Altos Valores de Conservación (AVC)
- Estudios de impacto ambiental
- Estudios de impacto social y ambiental
- Política de Línea Ética sobre quejas y reclamos
- Comité de Género
- Procedimiento de Compromiso con la Transparencia
- Reportes de sostenibilidad
- Recorridos dentro de la empresa para stakeholders
- Participación en mesas de diálogo (como las mesas técnicas de cuencas)

Cuando la prevención no sea suficiente y el conflicto se ha materializado, se procede de la siguiente manera:

- Paso 1: Análisis del conflicto
- Paso 2: Acciones correctivas
- Paso 3: Diálogo y negociación
- Paso 4: Resolución
- Paso 5: Manejo de medios de comunicación
- Paso 6: Seguimiento
- Paso 7: Evaluación

Ver el procedimiento a la vista pública en la página web.
<https://agroamerica.com/files/PROCEDIMIENTO-Manejo-de-Conflictos.pdf>

c. Mapeo participativo

El departamento de Responsabilidad Social Empresarial, anualmente lleva a cabo una revisión de las partes interesadas por medio de una empresa consultora, utilizando un proceso de análisis a través de una metodología de mapeo de partes interesadas, basada en criterios cuantificables partiendo de la experiencia de la empresa y el conocimiento de su entorno, características geográficas y antecedentes de trabajo con los distintos grupos de interés. El proceso de identificación de partes interesadas es de vital importancia para programar el trabajo de campo, ya que los talleres y entrevistas con los representantes de los distintos sectores y grupos sociales dentro del área de influencia de la empresa dependen de su correcta clasificación. El proceso metodológico involucra dos etapas:

- Listado general de posibles partes interesadas

- Clasificación de partes interesadas (clasificación de comunidades y mapeo de partes interesadas)

Categorías de las partes interesadas:



Una vez recogida la información general de las posibles partes interesadas, se procede a clasificarlas por medio del mapeo de partes interesadas. Se determinan los aspectos de "nivel de interés" de las partes interesadas hacia el proyecto de la empresa, definiendo interés como la afinidad, tendencia y acercamiento de las partes interesadas hacia la empresa y sus operaciones, y de "poder de influencia" que tiene la parte interesada sobre el funcionamiento u operación del proyecto, ya sea influencia directa como la que pudiera ejercer una autoridad en temas relacionados a las actividades de la empresa, o la influencia que tenga una parte interesada sobre otras entidades y actores del área que a su vez podrían afectar a la empresa y sus proyectos, según esto se hace la primera clasificación. Adicionalmente se evalúa si la postura de las partes interesadas es positiva o negativa hacia la empresa.

Según el poder e influencia, las partes interesadas se clasifican en los siguientes cuadrantes.



Por otro lado, es importante mencionar que las comunidades se clasifican bajo una serie de criterios de clasificación comprendidos en; la "proximidad" refiriéndose a la distancia entre la comunidad y el proyecto, la "fuente de trabajo" hace referencia al porcentaje de colaboradores provenientes de dicha comunidad, en "infraestructura compartida" se toman en cuenta las carreteras, caminos y puentes que sean utilizados por la empresa y sus colaboradores así como los vecinos de las comunidades para desplazarse, por último, "medioambiente" que abarca los recursos naturales compartidos como es el caso de fuentes de agua o de acceso al recurso hídrico y también a la incidencia que las operaciones de la empresa tengan en la calidad del aire, del agua o de los suelos. Complementariamente se documenta también los antecedentes de relaciones entre cada comunidad y la empresa.

Por último, se clasifican según su influencia:



Abajo se muestra el cuadro de resultados de clasificación de actores 2023:

Parte interesada	Cualificación	Municipio	Nivel de inte	Poder de influencia	Mar	Eje / Categoría
Hacienda Oja, Asintal	Entidad Privada	Asintal	1	2	IV	Salud
Las Conchitas, Asintal	Entidad Privada	Asintal	6	6	I	Transversal
MAGA, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	3	3	III	Salud
Ministerio de Salud, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	6	6	I	Infraestructura, Agua
Municipalidad de Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	5	4	I	Salud
SESAN, Asintal	Institución Gubernamental	Asintal	6	5	I	Salud
MAGA, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	6	5	I	Salud
MIDES, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	3	3	III	Salud
Ministerio de Educación	Institución Gubernamental	Ayutla	5	5	I	Educación
Ministerio de Salud, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	5	5	I	Medio ambiente
Municipalidad de Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	5	4	I	Medio ambiente, Seguridad
SESAN, Ayutla	Institución Gubernamental	Ayutla	5	4	I	Medio ambiente, Seguridad
FUNSAUD (Centro de Desarrollo Humano) Coatepeque	Entidad Privada	Coatepeque	4	4	I	Comunicación
ITAC, Coatepeque	Entidad Privada	Coatepeque	5	4	I	Infraestructura
CONRED, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	6	6	I	Educación
INAB, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
MAGA, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
Ministerio de Salud, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
Municipalidad de Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	2	2	IV	Infraestructura
SESAN, Coatepeque	Institución Gubernamental	Coatepeque	4	3	II	Medio ambiente
Bomberos Municipales Las Delicias	Institución Gubernamental	Delicias	5	5	I	Medio ambiente
MAGA, Génova	Institución Gubernamental	Génova	6	6	I	Salud
Ministerio de Educación Génova	Institución Gubernamental	Génova	6	6	I	Transversal
Ministerio de Salud, Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Infraestructura
Municipalidad de Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Infraestructura
SESAN, Génova	Institución Gubernamental	Génova	5	5	I	Medio ambiente
Unidad de riego, La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	5	5	I	Medio ambiente
Finca Tamashan (Camaronera) , La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	2	2	IV	Infraestructura
Finca Tamashan (Ganado) , La Blanca	Entidad Privada	La Blanca	4	4	I	Infraestructura
Ministerio de Salud, La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	6	5	I	Salud
Municipalidad de La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	3	2	IV	Educación
Bomberos La Blanca	Institución Gubernamental	La Blanca	2	2	IV	Infraestructura
Bomberos Municipales, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Seguridad Alimentaria
MAGA, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria,
Ministerio de Salud, Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria,
Municipalidad de Pajapita	Institución Gubernamental	Pajapita	5	5	I	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria,
CONALFA, Quetzaltenango	Institución Gubernamental	Quetzaltenango	2	2	IV	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria,
Amor Down, Coatepeque, Ayutla y Pajapita	ONG	Región Suroccidente	3	3	III	Medio ambiente, Seguridad Alimentaria,
Insiforest Alliance (LandScale)	ONG	Región Suroccidente	5	5	I	Medio ambiente
Enriguete Quetzaltenango y San Marcos	Entidad Privada	Región Suroccidente	1	1	IV	Fuentes de Subsistencia
Grupo Hame, Retalhuleu, Quetzaltenango y san marcos	Entidad Privada	Región Suroccidente	6	5	I	Infraestructura
Plataneros de La Blanca y Coatepeque	Entidad Privada	Región Suroccidente	5	5	I	Educación
INAB (Regional)	Institución Gubernamental	Región Suroccidente	5	5	I	Educación
Instituto de Cambio Climático	Institución Gubernamental	Región Suroccidente	4	5	I	Educación
Ministerio de Comunicación Infraestructura y Vivienda, Retalhuleu y Quetzaltenango	Institución Gubernamental	Región Suroccidente	5	6	I	Salud
Respetar Occidental, Quetzaltenango, Retalhuleu, San Marcos	Medios de comunicación	Región Suroccidente	5	5	I	Salud
Asociación del Trifinio Suroccidente	Organización social	Región Suroccidente	4	4	I	Salud
Transportistas de Fruta y Personal	Proveedores	Región Suroccidente	5	5	I	Salud
Banasa, Coatepeque y Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	3	II	Salud
Escuela Mojarres, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	4	I	Salud
Fica Zaragoza, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	6	I	Salud
Finca Cortago, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	6	6	I	Transversal
Finca Cataluña, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	5	I	Transversal
Finca Santa Sofía Mango, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	4	5	I	Transversal
Ingenio El Pilar, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	5	5	I	Transversal
Ingenio Magadana, Retalhuleu	Entidad Privada	Retalhuleu	3	4	III	Transversal
Centro de Salud Caballo Blanco, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	3	3	III	Transversal
CONAR, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	3	3	III	Transversal
CONRED, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	1	3	III	Derechos Humanos
Gobernación Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	3	3	III	Infraestructura, Agua
MAGA, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	6	5	I	Transversal
MARN, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Seguridad Alimentaria
Ministerio de Educación Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	6	I	Seguridad Alimentaria
Ministerio de Salud, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	4	3	II	Seguridad Alimentaria
Municipalidad de Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Seguridad Alimentaria
PDH, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	4	4	I	Seguridad Alimentaria
SESAN, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	2	1	IV	Educación
SOSEF, Retalhuleu	Institución Gubernamental	Retalhuleu	5	5	I	Transporte
Asociación para la prevención y Estudio del VIH/SIDA, Retalhuleu y Asintal	ONG	Retalhuleu y Asintal	3	3	III	Infraestructura, Agua

Resultados de la clasificación de comunidades 2023:

		Distancia				Fuente de trabajo				Infraestructura compartida				Cursos naturales compartidos				Ponderación	Clasificación
		Rango		Vedno <2 km	Lejana 5-6	% <2%	2%-5%	> 5%	Ninguna	No crítica	Crítica	Ninguna	No crítico	Crítica					
		Ponderación	30	15	5	100	2	5	10	0	10	30	0	10	30				
Comunidades	Finca	km																	
COCO de San José las Flores	Santa Isabel	1	X					X			X				X	100	Directa		
COCO de Cantón Tableros	Santa Isabel	2	X					X			X				X	95	Directa		
COCO de Vista Hermosa	Santa Isabel	3	x				x				x		x			42	Indirecta		
COCO de El Rodeo	Santa Sofía	1	X						X		X	x				70	Directa		
COCO de Nil Chiquito	San Fernando	1	X						X		X		x			80	Directa		
COCO de Sinal I	San Fernando	2		X				X			X	X				47	Indirecta		
COCO de Sinal II	San Fernando	3		X				X				x		x		57	Directa		
COCO de Loma Sur	San Fernando	3		x				x			x		x			27	Indirecta		
COCO de Valparaíso	Palma Maya	1		X					X		x		x			80	Directa		
COCO de Rayos del Sol	Palma Maya	1						x			X		X			45	Indirecta		
COCO de Arizona	Palma Maya	1	X						x		x		x			40	Indirecta		
COCO de Guadalupe	Palma Maya	2			x				x		x			x		30	Indirecta		
COCO de Bolívar	Palma Maya	1		x					x		x				x	55	Directa		
COCO de San Caralampo	Palma Maya	2					x				X		x			32	Indirecta		
COCO de Santa Fe	Planta extractora	2		x					X			x	x			70	Directa		
COCO de San Luis	Planta extractora	2		x								x	x			70	Directa		
COCO de Los Encuentros	Mojarras	1							x			x	x			70	Directa		
COCO de El Pomol	Mojarras	1		X								x	x			70	Directa		
COCO de Valle Lirio	Maravillas	2							x		x				x	70	Directa		
COCO de Morenas	Maravillas	1		x					x		x			x		60	Directa		
COCO de Tres Cruces	Maravillas	15					x				x				x	37	Indirecta		
COCO de los Ángeles	La Virgen	1		x					x		x		x			50	Directa		
COCO de Concepción Meléndres	Santa Lucrecia Distrito La Virgen	1		X					x			X			x	75	Directa		
COCO de Julain	Finca San Jose	1		x						x			x	x		70	Directa		
COCO de La Parada	Finco la Union Distrito La Virgen	2		x						x			x	x		65	Directa		

Ver EISA 2023 de Agroaceite y Agropalma de Inversiones a la vista pública en página web, como ejemplo de los estudios que se realizan en todas las subsidiarias.

d. Descripción de la estrategia de RSE

Agroamerica ha definido una estrategia ambiciosa de sostenibilidad para alcanzar indicadores de impacto para 2030. En el pilar de People First se incluyen los ejes de: Salarios dignos, Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo Económico Local. Con esta estrategia, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros grupos de interés internos y externos y seguimos contribuyendo a la mejora continua de nuestras operaciones.



Ver en: <https://agroamerica.com/agroamerica-planeta-fostering-a-better-tomorrow/>

En Agroamerica promovemos el bien común de todos nuestros Stakeholders a través de la participación de los actores sociales: gobierno, sociedad civil y comunidad. Apoyamos y promovemos programas y proyectos de grupos de interés que solicitan nuestra participación como parte de la gestión comunitaria en educación, infraestructura, salud y emprendimiento.

Como parte del sector privado, participamos activamente en el desarrollo local, regional y nacional de los países donde operamos, por lo que formamos parte de diferentes plataformas sociales y ambientales en donde se desarrollan acciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la sociedad. Estas iniciativas son: LandScale, Pacto Global,

Biósfera Maya, Satelligence, Partnership for Central America, CENTRARSE, World Economic Forum, entre otros.

Es importante mencionar que nuestra estrategia de responsabilidad social está enfocada a cumplir con estándares internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apegándonos específicamente al logro de los objetivos siguientes:



e. POA 2023

Nuestro POA involucra acciones por cada grupo de interés (interno con colaboradores o externo con comunidades).

POA RSE para colaboradores:

- Acciones que desarrolla la cooperativa Mi Gente: ahorro y crédito
- Salarios dignos a todo el personal
- Línea ética para comunicación confiable
- Programa de capacitaciones en diversos temas
- Escuela para hijos de colaboradores
- Protección y promoción de los derechos humanos
- Jornadas médicas
- Programas de alfabetización
- Prevención de enfermedades como VIH
- Salud y seguridad ocupacional
- Premiación por rendimiento

POA RSE para comunidades:

- Clínica médica para colaboradores y comunidades, en alianza con la Universidad de Colorado, EE.UU.
- Programas de salud preventiva en escuelas
- Proyectos de gestión comunitaria en ejes de: educación, infraestructura, salud, nutrición, medio ambiente.
- Acercamientos constantes con stakeholders
- Programa de capacitaciones a comunitarios sobre temas ambientales, sociales.
- Línea ética para comunicación confiable
- Programa de nutrición en alianza con sector público y privado
- Alianzas interinstitucionales

ANEXO 1 POA RSE

A continuación, se muestra el POA 2023 de Responsabilidad Social de una de las subsidiarias.

	Eje	Impacto	Acción	Indicador	Meta	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
PROMOCIONES	Condiciones Laborales	Horarios de salida extendidos por esperar a cargadores de fruta	Implementación de más rutas de buses para para ya no esperar a que los cargadores lleven el último contenedor	# de rutas adicionales	Al menos 2 rutas adicionales								
	Salud	Incremento de polen en comunidad Los Angeles	Instalación de exposiciones de agua para minimizar el polen	# de plantas sembradas en la finca vegetal	Buena gestión de café que cubra con nuestra operación en Los Angeles								
	Infraestructura	Daños en carretera por camiones de fruta sobre cargados y con desperfectos mecánicos en sus frentes	Sensibilizar a transportistas sobre carga permitida y/o mayor espacio para evitar que cargue la fruta	# de transportistas capacitados	80% de transportistas capacitados								
	Condiciones Laborales	Rajón puntual, prestaciones de ley, certineto, horarios establecidos	Organizar ferias de empleos en municipios y comunidades de influencia para generar empleo local	# de ferias de empleos organizadas	Al menos 2 municipales								
			Compromisos de 10 bolates trabajadores	# de trabajadores participantes	1 compromiso al año								
			Curso de INTECAP para familiares de trabajadores	# de mujeres participantes	Al menos 2 cursos implementados								
			Continuar con proyecto de Alfabetización	# de trabajadores participantes	Al menos 15 trabajadores participantes								
			Apoyo en coordinación de jornadas de salud en fincas (Nutrición, prevención, ultrasonidos, etc)	# de trabajadoras participantes	Al menos 2 fincas en las que se realicen las jornadas								
	Salud	Salud preventiva en comunidades	Coordinar con instituciones especializadas para trabajadores (Barridos, PMU, Salud, etc)	# de trabajadoras participantes	Al menos 2 fincas en las que se realicen las capacitaciones								
			CDE Acompañamiento en Programas Comunitarios materno-infantes para identificar a madres de trabajadores que puedan participar en jornadas de salud o capacitaciones	# de familias beneficiadas	Al menos identificar a 10 familias, al año								
			Jornadas de Ultrasonidos en alianza con CDE	# de mujeres beneficiadas	3 comunitarios beneficiados								
			Rebajas en comunidades para erradicar dengue	# de casas rebajadas	1,000 casas rebajadas								
			Continuidad de apoyo a Dominio Municipal para la salud más atención a comunidades	# de galones de diesel	200 galones de diesel								
	Mitigación de inundaciones		Apoyo en coordinación de jornadas de salud en comunidades	# de jornadas	4 comunitarios								
			Confirmación de Vómito Ocasional de familias por ICC y Reinforz Alianza, Movimiento de Tierras y Llamado de bolates	# de plantas	40,000 plantas								
			Programa de Reforestación 2023 con la Mesa Técnica de Reforestación con Reinforz Alianza, ICC y UNADES de Quetzaltenango, Asociación Municipal de Agricultores, Participación activa en Mesa Técnica de Gestión	# de árboles	5 hectáreas								
			Mallas protectoras en caminos en todas las zonas	# de mallas	100% de comunidades								
			Mantener comunicación y respuesta a solicitudes y/o quejas	# de respuestas	100% de solicitudes y todas respondidas								
	Acercamiento	Acercamiento positivo y constante	Reconocer hitos nacionales a comunidades e instituciones	# de reconocidos	2 reconocidos al año								
			Socialización de políticas e línea ética a grupos de interés	# de participantes	100% de comunidades capacitadas								
			Actualización de instrumentos sociales	# de instrumentos actualizados	100% de instrumentos sociales actualizados								
	Educación	Capacitaciones para mejorar los registros de las comunidades	Continuidad de apoyo ASOCIADO	# de solicitudes	Al menos 2 proyectos de gestión que se certifiquen								
			Primeros pasos de empadronamiento a través de INTECAP miembros de la comunidad	# de mujeres participantes	Al menos 2 cursos implementados								
			Terminamiento de escuelas	# de escuelas	2 escuelas beneficiadas								
	Infraestructura	Mejoramiento en servicio eléctrico gracias al mejoramiento dado a la carretera del traslado eléctrico	Programa Planes y Obras en escuelas	# de alumnos	Al menos 600 alumnos								
			Continuar gestiones con transporte para seguridad de cables eléctricos	# de cables de Energía	5 cables al año de Energía para coordinación								
			Continuar con plan de infraestructura	# de comunidades beneficiadas	100% de cumplimiento de plan								
	Recurso Hídrico	Capacitaciones y mitigación a transportistas para mitigación de daños a infraestructura por menor mejoramiento de la relación de manejo a comunidades	Coordinación con PMU Educación Vial a trabajadores	# de transportistas capacitados	60% de transportistas capacitados								
			Participación de Mesas Técnicas	# de reuniones	75% de asistencia								
			Disposición de Esciferos, aseo y limpieza de la finca	# de Esciferos donados	25 Esciferos								
	Seguridad Alimentaria	Proyectos y alianzas para combatir la desnutrición aguda	Mantener de Esciferos en Escuelas y puntos de salud del finca	# de Esciferos montados	100% de Esciferos montados								
			Rece. Alimentos, Donación de alimentos en escuelas a través de COMUSAS	# de alimentos donados	100,000 alimentos donados								
			Participación activa en seguimiento a casos identificados en COMUSAS para identificación Aguda	# de visitas	Al menos 100 hogares en San Diego Los Angeles								
	Apoyo en proyectos de alimentación		Participación activa en COMUSAS de los municipios de influencia	# de reuniones	75% de asistencia								
			Apoyo en proyectos de alimentación	# de familias beneficiadas	2 familias internacionales beneficiadas								

f. Fotografías de RSE 2023

Agroaceite

Añadir fotos









Agrocaribe





Agropalma de Inversiones





VI. COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO EN LA MITIGACIÓN DE IMPACTOS DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

Agroamerica Tropical Oil Corp. cuenta con empresas hermanas, dedicadas a la producción de banano para exportación, por lo que como corporación se ha implementado un programa de apoyo a la nutrición de nuestros grupos de interés, tanto de banano como de las subsidiarias de aceite para reducir los índices de malnutrición en nuestras áreas de influencia.

En 2023 se recibió un premio por parte de la Cámara Guatemalteco Americana de Comercio por ser el mejor programa social del año 2023.

Descripción del programa: En el año 2021 iniciamos nuestro proyecto "Bana-Nutrición: Come bien, Vive bien". Actualmente llevamos 4 años (2024) implementando las estrategias de contribución a la mejora nutricional de nuestros grupos de interés. El proyecto fue diseñado para abordar los desafíos que enfrentan las comunidades cercanas a nuestros proyectos por la desnutrición crónica en niños menores de cinco años.

El programa Bana-nutrición contribuye al crecimiento y desarrollo infantil ayudando a las comunidades a transformar de forma artesanal bananos en harina altamente nutritiva que es utilizada como complemento nutricional por madres de niños con desnutrición.

Dentro del programa, también se realizan donaciones periódicas de banano y puré de banano a las comunidades, para su uso en la elaboración de alimentos ricos en vitaminas y minerales, así como entrega de atol de banano en escuelas. El mismo tiempo, el proyecto contribuye a reducir el desperdicio de alimentos al aprovechar el excedente en la producción de bananos que no son exportados.

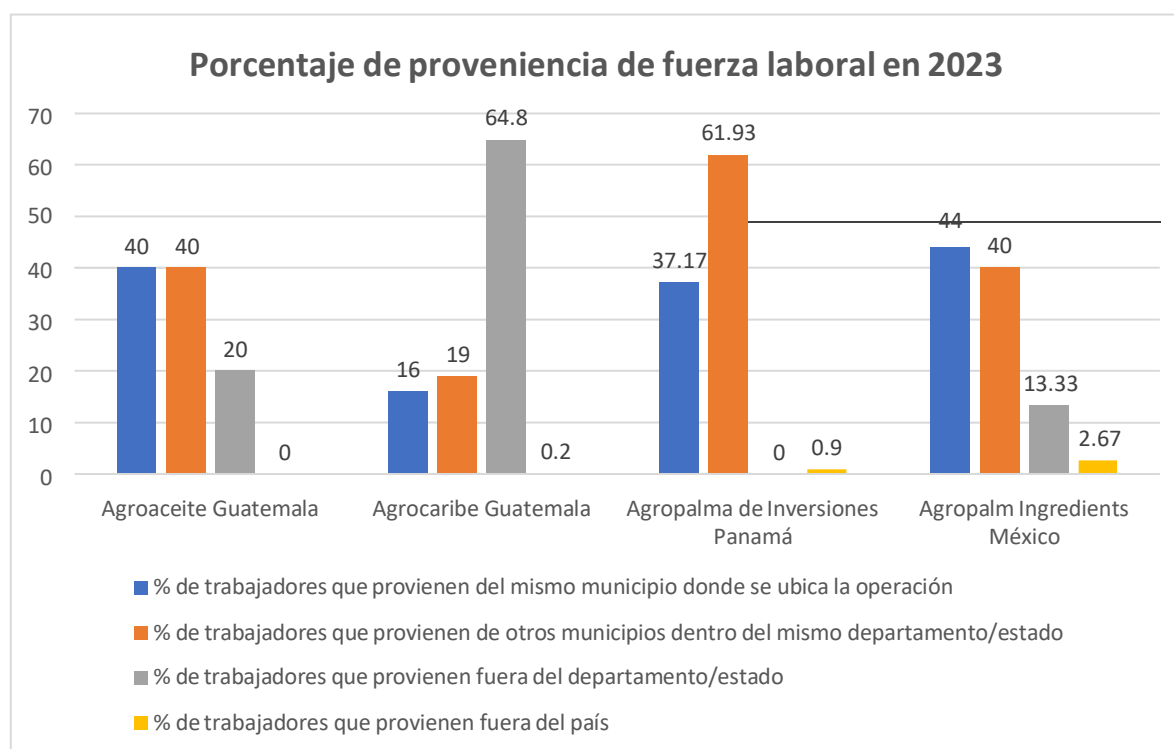
Las subsidiarias promueven y aseguran la ejecución de este programa en todas sus áreas de influencia directa.

Ver presentación publicada en nuestra página web en "Seguridad alimentaria". <https://agroamerica.com/procedimientos-reportes-y-estudios/>



VII. OPORTUNIDADES DE TRABAJO A COMUNIDADES LOCALES

Como empresa estamos comprometidos a generar desarrollo económico y local en las áreas donde nos encontramos, por lo que buscamos generar empleos locales para promover ese desarrollo. A continuación, se encuentra una gráfica donde se muestra la proveniencia de nuestra fuerza laboral, a cada una de las subsidiarias:



VIII. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Agroamerica Tropical Oil Corp. como entidad respetuosa de la legislación internacional y nacional manifiesta:

Con base en los Convenios 87 Y 98 De La Organización Internacional De Trabajo -OIT- respeta el derecho de los trabajadores de formar y afiliarse a sindicatos de trabajadores, así como de negociar colectivamente.

Ningún trabajador será objeto de intimidación, represalias, acciones disciplinarias o punitivas de parte de la empresa, como consecuencia de ejercer sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Ningún trabajador puede ser obligado, intimidado ni coaccionado para formar parte de un sindicato o asociación que no sea de su interés o

afinidad. La empresa se compromete a no hacer distinción alguna entre el personal sindicalizado y aquellos que no lo estén.

Dicho lo anterior, Reafirmamos nuestro respeto a la libertad de asociación.